

Les congés spéciaux

Les salariés peuvent solliciter des jours de congé en cas de naissance ou d'adoption ainsi que des jours enfants malade. Ces congés, rémunérés ou non suivant les cas, sont attribués sous conditions

Sommaire

- Congé pour naissance ou pour adoption
- Congé pour enfant malade
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise
- Congé sabbatique dans le secteur privé

• Congé pour naissance ou pour adoption •

Lorsqu'une naissance ou une adoption survient dans un foyer il est accordé au père, sans condition d'ancienneté, un congé spécifique.

Le père non-marié, non pacsé, peut en bénéficier s'il a reconnu l'enfant.

La durée du congé est fixée à **3 jours ouvrables** (la convention collective applicable au salarié peut être plus favorable).

Modalités

- Le salarié doit remettre à l'employeur un **certificat de naissance** ou d'adoption de l'enfant lors de sa demande de prise de ce congé,
- Le congé ne doit pas forcément être pris le jour de la naissance et peut être posé à une date proche de l'événement (en accord avec l'employeur),
- Les **3 jours peuvent être pris consécutivement ou séparément** avec l'accord de l'employeur mais dans un **délai raisonnable** par rapport à la date de naissance de l'enfant,
- Les jours de congés pour naissance ou pour adoption sont **rémunérés** comme s'ils avaient été travaillés.

Il n'est pas possible pour l'employeur de refuser au père de prendre son congé pour naissance ou pour adoption.

Le congé peut être cumulé avec le congé paternité (prévoir un lien avec le congé paternité) ou le congé d'adoption.

Ces jours d'absence pour une naissance ne peuvent pas se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité octroyé à la mère.

• Congé pour « enfant malade » •

Les salariés peuvent prétendre à un congé pour s'occuper d'un **enfant malade ou accidenté**.

L'enfant doit avoir moins de 16 ans, et être toujours à la charge de ses parents.

La durée du congé est fixée à **3 jours par an**. Cette durée peut être portée à 5 jours, lorsque l'enfant a moins d'1 an, ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants.

Modalités

- Le salarié doit remettre à l'employeur un certificat médical attestant de la nécessité de sa présence auprès de son enfant malade,
- Ce congé pour enfant malade **n'est pas rémunéré**, sauf disposition plus favorable au travers de la convention collective ou d'un accord d'entreprise.

• Congé de présence Parentale •

A ne pas confondre avec le congé pour enfant malade, le congé pour présence Parentale est destiné au salarié pour lui permettre de s'occuper de son enfant souffrant d'une maladie, des conséquences d'un accident ou d'un handicap.

Alors que le congé pour enfant malade est limité à 3 jours par an et par salarié, **le congé de présence parentale permet au salarié d'interrompre plus longtemps son activité pour s'occuper de son enfant.**

La durée est celle définie dans le certificat médical mais elle est **au maximum de 310 jours ouvrés**, soit 14 mois qui peuvent être pris sur 3 ans au maximum.

Ce congé de présence parental peut donc être fractionné.

L'employeur doit être informé au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre décharge.

Cette demande doit comporter un certificat médical attestant de la gravité de l'état de santé de l'enfant et de la nécessité d'une présence soutenu à ses côtés.

Modalités

- Ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté,
- le congé **n'est pas rémunéré** mais le salarié peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale,
- L'enfant concerné doit être à charge du salarié, être âgé de 20 ans maximum et ne pas percevoir de salaire supérieur à 55% du montant du smic,
- Il n'est pas possible de prendre ce type de congé pour la naissance d'un enfant.

Situation du salarié pendant le congé de présence parentale

- Pendant le congé de présence parentale, le **contrat de travail du salarié est suspendu**,
- La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté,
- Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé,
- A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

• Le congé de solidarité familiale •

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche ou une personne partageant le même domicile **souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.**

Ce congé se caractérise par :

- une mise en place rapide
- une durée déterminée
- la possibilité, avec l'accord de son employeur, de le transformer en période d'activité à temps partiel ou de le fractionner

La personne accompagnée doit être :

- un ascendant
- ou un descendant
- ou un frère ou une sœur
- ou une personne partageant le même domicile que le fonctionnaire ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance. (article L. 1111-6 du code de la santé publique.)

Modalités

- Le congé débute à l'initiative du salarié ;
- le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine (LRAR, lettre remise en main propre contre récépissé, courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, ...), au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale de :
 - sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre,
 - de la date de son départ en congé ;
 - de son souhait éventuel de fractionner ce congé ou de passer temporairement à temps partiel dans ce cadre (dans l'un et l'autre cas, l'accord préalable de l'employeur est requis)
 - transmettre également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
 - de la date prévisible de son retour. En cas de modification de celle-ci, le salarié en informe l'employeur au moins trois jours avant son retour.

Attention : En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin de la personne que le salarié souhaite assister, le congé débute sans délai. Il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

- Le congé peut être renouvelé à l'initiative du salarié ; au moins quinze jours avant le terme initialement prévu,
- La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié, et à défaut de convention ou d'accord de branche, d'entreprise..., **la durée maximale du congé est de trois mois,**
- Ce dernier peut également **être renouvelé une fois,**
- Le salarié en congé de solidarité familiale ne peut exercer aucune autre activité professionnelle,

- La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel,
- Cette absence est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le congé de solidarité familiale prend fin :

- soit au terme de sa durée initiale et de son ou ses renouvellement(s),
- soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée. Si les conditions sont réunies, le salarié peut bénéficier des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux (lien avec congés exceptionnels pour événement familiaux)
- soit à une date antérieure choisie par le salarié mais toujours dans la limite maximum de 3 mois.

En cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, le salarié est tenu d'en informer l'employeur au moins 3 jours avant son retour.

Pour en savoir + : Articles L3142-16 à 21 du Code du Travail sur le congé de solidarité familiale.

• Congé de proche aidant •

Le salarié qui souhaite s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de proche aidant.

Ce congé est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives plus favorables).

Modalités

- Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins 1 an dans l'entreprise.
- La personne accompagnée (qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité), peut être :
 - la personne avec qui le salarié vit en couple,
 - son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
 - l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs,
 - une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
 - La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.
- La durée maximale de ce congé est fixée à 3 mois sauf dispositions conventionnelles ou accord collectif d'entreprise plus favorables. Ce congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.
- Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives plus favorables).

Démarches

- Le salarié doit formaliser sa demande en précisant :
 - sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant,
 - la date du départ en congé,
 - et, si il souhaite fractionner le congé (ou le transformer en temps partiel).
- La demande doit être adressée au moins 1 mois avant la date de départ souhaité.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

- une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical),
- une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié,
- ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...). Le salarié peut contester le refus de l'employeur, par la saisine du conseil de prud'hommes.

Pour en savoir +

- Articles L3142-22 à 31 du Code du Travail sur le congé de proche aidant
- Décret 2016-1552 du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés substituant le congé de soutien familial par le congé de proche aidant
- Décret 2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant

• Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise •

Le salarié qui envisage de créer ou de reprendre une entreprise peut, sous conditions, soit prendre un congé pour création ou reprise d'entreprise, soit bénéficier d'une période de travail à temps partiel.

Le congé pour création ou reprise d'entreprise n'est pas rémunéré

Modalités

- Ancienneté requise : Sauf dispositions conventionnelles, d'accord d'entreprise ou d'accord de branche différentes, tout salarié peut bénéficier d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, s'il justifie de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise.

Attention : l'ancienneté est appréciée à partir de la date de début du congé.

- Durée : Le salarié choisit la durée du congé qu'il souhaite, dans la limite d'une durée maximale, fixée à 1 an (sauf dispositions différentes déterminées par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche),

Elle peut être prolongée au plus d'une année supplémentaire.

- Demande du salarié : Le salarié informe par écrit l'employeur de :
 - la date à laquelle il souhaite partir en congé pour création ou reprise d'entreprise et de

- la durée envisagée de ce congé au moins 2 mois avant la date de départ en congé envisagée (sauf dispositions différentes déterminées par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche),
- l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

- Réponse de l'employeur

Attention : À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande, le congé pour création ou reprise d'entreprise est réputé accordé.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision:

- soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié,
- soit du report de cette demande : L'employeur peut reporter le départ en congé :
 - soit pendant 6 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié,
 - soit pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise, à la fois au titre du congé sabbatique et du congé pour création ou reprise d'entreprise, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents ne dépasse pas 2 % de l'effectif de cette entreprise.
- soit du refus de lui accorder le congé : Attention dans les entreprises de moins de 300 salariés l'employeur peut refuser d'accorder le congé uniquement dans les cas suivants :
 - si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...),
 - si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise,
 - si le salarié demande ce congé moins de 3 ans après une précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante (JEI).

Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour création ou reprise d'entreprise doit obligatoirement être notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Toutefois le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la réception de la notification du refus, par la saisine du conseil de prud'hommes.

A l'issue du congé pour création ou reprise d'entreprise

- Soit le salarié souhaite revenir dans l'entreprise : Dans ce cas le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé.

Le salarié a le droit de bénéficier, si besoin, d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision d'être réemployé, par tout moyen permettant de justifier de la date de la notification (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple) ; au moins 3 mois avant la date de fin de son congé pour création ou reprise d'entreprise (sauf date différente prévue par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Le salarié ne peut pas imposer à son employeur un retour anticipé. Ce retour anticipé reste possible

uniquement avec l'accord express de l'employeur.

- Si le salarié souhaite rompre son contrat de travail : Le salarié doit indiquer à son employeur sa volonté expresse de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé pour création ou reprise d'entreprise. Le contrat de travail est alors rompu dans le respect des conditions prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. En effet, le salarié est dispensé de réaliser ou de payer une indemnité de préavis.

• Congé sabbatique dans le secteur privé •

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle qui **suspend le contrat de travail du salarié**.

Le bénéfice de cette année sabbatique est **soumis aux conditions suivantes** (sauf dispositions issues d'une convention ou d'un accord collectif, de branche différentes) :

- **Ancienneté dans l'entreprise** : Le salarié doit justifier d'une **ancienneté d'au moins 36 mois** dans l'entreprise, consécutifs ou non, à la date de départ en congé.
- **Années de travail** : Le salarié doit justifier de **6 années d'activité professionnelle** dans le secteur privé.
- **Délai de carence entre 2 congés** : Le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, pendant un certain délai :
 - ni d'un congé individuel de formation (Cif) d'une durée au moins égale à 6 mois,
 - ni d'un congé de création d'entreprise,
 - ni d'un précédent congé sabbatique.

Ce délai au cours duquel le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un de ces congés est fixé aux 6 années précédant la demande, à la date de départ en congé.

Durée

La durée du congé doit être comprise entre **6 mois minimum à 11 mois maximum**.

Toutefois, des durées minimale et maximale différentes, ainsi que le nombre de renouvellements du congé, peuvent être fixés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Modalités

- Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé, de la date souhaitée pour son départ et de la durée de son congé.
- En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande à son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de congé (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).
- Sa demande est adressée à l'employeur au moins 3 mois avant la date de départ en congé envisagée.

Attention : À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande, le congé sabbatique est réputé accordé.

L'employeur peut :

- soit donner son accord sur la date de départ choisie par le salarié,

- soit demander un report de cette date,
- soit informer le salarié son refus de lui accorder le congé.

ATTENTION : Le report du congé ou le refus de l'employeur sont soumis à conditions, qui varient en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés

Report du départ en congés sabbatique possible dans les 9 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié :

- soit pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise au titre du congé sabbatique,
- soit pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise à la fois au titre du congé sabbatique et du congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Astuce Box RH : il est conseillé à l'employeur de bien formaliser par écrit avec accusé de réception (en LRAR, ou en courrier remis en main propre contre décharge) l'ensemble des échanges avec le salarié.

Situation du salarié pendant le congé sabbatique

- **Conséquences sur le contrat de travail** : Pendant la durée du congé sabbatique, le contrat de travail est suspendu.
- **Indemnisation** : Le congé sabbatique n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles, contractuelles ou usage contraire).
- **Activité professionnelle pendant le congé** : Pendant le congé sabbatique, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non.
Attention : il doit cependant respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur.
- **Reprise anticipée** : Le salarié ne peut pas imposer à son employeur un retour anticipé. Ce retour anticipé reste possible uniquement avec l'accord express de l'employeur.
- **A l'issue du congé** : le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé. Le salarié a le droit de bénéficier d'un **entretien professionnel** avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.